



In 30 Minuten
wissen Sie
mehr!

30 MINUTEN

Tinka Beller

Gabriele Hoffmeister-Schönfelder

Mentoring

GABAL

**Tinka Beller
Gabriele Hoffmeister-Schönfelder**

30 Minuten

Mentoring

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Umschlaggestaltung: die imprimatur, Hainburg

Umschlagkonzept: Martin Zech Design, Bremen

Lektorat: Eva Gößwein, Berlin

Grafiken: Martin Zech Design, Bremen

Autorenfotos: Stefan Bungert, Hamburg

Satz: Zerosoft, Timisoara (Rumänien)

© 2018 GABAL Verlag GmbH, Offenbach

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags.

Hinweis:

Das Buch ist sorgfältig erarbeitet worden. Dennoch erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Weder die Autorinnen noch der Verlag können für eventuelle Nachteile oder Schäden, die aus den im Buch gemachten Hinweisen resultieren, eine Haftung übernehmen.

ISBN 978-3-95623-724-9

In 30 Minuten wissen Sie mehr!

Dieses Buch ist so konzipiert, dass Sie in kurzer Zeit prägnante und fundierte Informationen aufnehmen können. Mithilfe eines Leitsystems werden Sie durch das Buch geführt. Es erlaubt Ihnen, innerhalb Ihres persönlichen Zeitkontingents (von 10 bis 30 Minuten) das Wesentliche zu erfassen.

Kurze Lesezeit

In 30 Minuten können Sie das ganze Buch lesen. Wenn Sie weniger Zeit haben, lesen Sie gezielt nur die Stellen, die für Sie wichtige Informationen beinhalten.

- *Alle wichtigen Informationen sind blau gedruckt.*
- Schlüsselfragen mit Seitenverweisen zu Beginn eines jeden Kapitels erlauben eine schnelle Orientierung: Sie blättern direkt auf die Seite, die Ihre Wissenslücke schließt.
- *Zahlreiche Zusammenfassungen innerhalb der Kapitel erlauben das schnelle Querlesen.*
- Ein Fast Reader am Ende des Buches fasst alle wichtigen Aspekte zusammen.
- Ein Register erleichtert das Nachschlagen.



Inhalt

Vorwort	6
1. Einführung ins Mentoring	9
Formen, Zielgruppen und Themen	10
Internes Mentoring	14
Cross-Mentoring	27
2. Aufgaben im Mentoring	37
Ihre Rolle als Mentee	38
Ihre Rolle als MentorIn	48
Die Rolle des Unternehmens	53
3. Herausforderung Matching	65
Mis-Matching – Mögliche Gründe	66
Mis-Matching – Der richtige Umgang	71
Mis-Matching – Potenzielle Alternativen	75
4. Feedback im Mentoring	79
Feedback – An die Projektgruppe	80
Feedback – Von den MentorInnen	83
Feedback – Von den Mentees	84
Projektablaufplan für ein Mentoring- Programm	87

Fast Reader	89
Die Autorinnen	94
Weiterführende Literatur	95
Register	96

Vorwort

In Zeiten von Digitalisierung, Arbeit 4.0 und dem Ziel, größtmögliche Effizienz in Arbeitsabläufen zu erreichen, erscheint das Instrument Mentoring geradezu altmodisch: Eine erfahrene Person (MentorIn) begleitet eine weniger erfahrene Person (Mentee) ein Stück auf ihrem beruflichen und zum Teil persönlichen Weg. Die Ursprünge reichen tatsächlich weit zurück, bis in die griechische Mythologie: Als Odysseus auf große Fahrt ging, bat er seinen Freund Mentor, während seiner Abwesenheit für seinen Sohn Telemachos zu sorgen. Grundsätzlich hat sich seit dieser Zeit im Mentoring wenig geändert. Primär geht es um zwei Personen, die in einem geschützten Rahmen miteinander sprechen und voneinander lernen.

Damit aus Ihrem Mentoring, sei es als Mentee oder MentorIn, ein erfolgreiches Mentoring wird, bedarf es einiger weiterer Vorüberlegungen und Voraussetzungen, die wir Ihnen im Folgenden exemplarisch vorstellen. Neben der gegenseitigen persönlichen Sympathie müssen die Mentees und MentorInnen sich zum Beispiel auch auf verschiedenen Hierarchieebenen befinden, es muss einen klar definierten Programmrahmen inkl. Anfang und Ende geben und natürlich muss die Zusammenstellung der „richtigen“ Tandems (Mentee & MentorIn) gewährleistet sein.

Mit der Erfahrung von mehr als 4500 erfolgreich gematchten (zusammengestellten) und begleiteten Tan-

dems möchten wir Sie für die professionelle Ein- und Durchführung von Mentoring begeistern. Im Idealfall ist das Ergebnis eine **Win-win-win-Situation**: Neben den Mentees und MentorInnen, die von dem gegenseitigen direkten Austausch profitieren, bietet es für Unternehmen und Arbeitgeber eine **nachhaltige Personalentwicklungsmaßnahme** und die **Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität**.

Viel Freude als Mentee, MentorIn oder Mitglied der Projektgruppe wünschen Ihnen

Tinka Beller & Gabriele Hoffmeister-Schönfelder

PS: Mentoring hat viel mit der Sichtbarkeit der Teilnehmenden, sowohl der Frauen als auch der Männer, zu tun. Wir haben uns daher für die Schreibweise „MentorInnen“ bzw. „Mentor und Mentorin“ entschieden, um dieser Sichtbarkeit auch beim Schreiben gerecht zu werden.



30 MINUTEN

Welche Themen sind für Mentoring geeignet?

Seite 12

Was sind die Voraussetzungen für internes Mentoring?

Seite 14

Welche Rolle spielt ein Abwerbverbot beim Cross-Mentoring?

Seite 32

1. Einführung ins Mentoring

Mentoring bezeichnet die Beziehung von (in der Regel) zwei Personen: Mentee und MentorIn. Die im Folgenden beschriebenen Programme zeigen Ihnen die formellen Formen des Mentorings und die dafür erforderlichen Voraussetzungen auf. Das sind z. B. eine klar identifizierte Zielgruppe, definierte Ziele der Mentees und ein strukturiertes Auswahlverfahren. Dieses institutionalisierte Mentoring unterscheidet sich durch Art und Gestaltung von informellen Mentoring-Beziehungen. Vermutlich hat fast jede(r) im Arbeits- oder Privatleben schon entsprechende Situationen erlebt, ohne sich dabei explizit als Mentee oder MentorIn zu fühlen. Vielleicht hatten Sie einen erfahrenen Kollegen, der Sie als Neuling unter seine „Fittiche“ genommen hat, oder Sie haben an der Uni eine Studentin eines unteren Semesters betreut? Auch das ist Mentoring.